

Ihr Guide zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Alles, was Sie wissen müssen!



Vorwort

Dass Gesundheit einen großen Faktor für die Lebensqualität darstellt, steht außer Frage. Da viele Menschen um die 40 Stunden pro Woche auf Arbeit verbringen, sollte nicht zuletzt auch an dieser Stelle auf Gesundheit geachtet werden.

Die folgenden Zahlen verdeutlichen, warum dies so wichtig ist.

51.000

Rund so viele **Verdachtsanzeigen** auf eine Berufskrankheit wurden 2023 für Lärmschwerhörigkeit, Hauterkrankungen und Verletzung der Lenden- und Wirbelsäule gestellt.¹

52,7 %

Fast die Hälfte der Berufskrankheiten war 2019 auf **Hauterkrankungen** zurückzuführen. Seit der COVID-19 Pandemie wurden sie von Infektionskrankheiten deutlich abgelöst (2023 lagen diese bei über 84%).²

128 Mrd.

So hohe Kosten in Euro entstanden 2023 durch **Produktionsausfälle** aufgrund von Arbeitsunfähigkeit. Etwa 25 Milliarden allein durch Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes.³

Aus diesen Zahlen werden zwei Fakten deutlich: Berufskrankheiten sind eine ernstzunehmende Gefahr für Arbeitnehmer. Berufskrankheiten kosten die Arbeitgeber jährlich hunderte Milliarden Euro.

Eine wesentliche Erkenntnis daraus ist, dass viele dieser Erkrankungen durch eine gute **arbeitsmedizinische Vorsorge** vermieden werden können.

In diesem Whitepaper möchten wir Ihnen deswegen zeigen, welche Grundlagen Sie für die arbeitsmedizinische Vorsorge kennen müssen und wie Sie diese in Ihrem Unternehmen umsetzen können. Damit Sie für eine **sichere und gesunde Arbeitswelt** sorgen können!

¹ Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/241373/umfrage/haeufigste-berufskrankheiten-in-deutschland-nach-anzeigen-und-erkenntnisse/>

² Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/158588/umfrage/anteil-von-berufskrankheiten-nach-art-2009/>

³ Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/869779/umfrage/produktionsausfallkosten-aufgrund-von-arbeitsunfaehigkeit-in-deutschland-nach-diagnose/>

Das Wichtigste auf einen Blick

Was?

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein äußerst wichtiger Grundpfeiler zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Konkret geht es darum, die **Arbeitnehmer** vor gesundheitlichen Gefahren zu **schützen**, welche in Verbindung mit ihrer Arbeit und den ausgeübten Tätigkeiten stehen.

Weshalb?

In erster Linie stehen bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge natürlich die Mitarbeiter im Vordergrund. Deswegen wird sie im Rahmen des Arbeitsschutzes in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (**ArbMedVV**) gesetzlich festgelegt. *„Ziel der Verordnung ist es, durch Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten.“* (§ 1)

Wie?

Die Pflicht zur Gewährleistung der arbeitsmedizinischen Vorsorge liegt beim **Arbeitgeber**. Die dadurch entstehenden Aufgaben sind im § 3 des ArbMedV festgelegt. Im Folgenden sehen Sie einen Auszug mit den wichtigsten Pflichten für Sie:

1. Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage von Gefährdungsbeurteilungen für eine **angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge** zu sorgen.
2. Der Arbeitgeber hat zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge einen **Betriebsarzt oder eine -ärztin** zu beauftragen.
3. Arbeitsmedizinische Vorsorge soll während der **Arbeitszeit** stattfinden.
4. Der Arbeitgeber hat eine **Vorsorgekartei** zu führen mit Angaben, dass, wann und aus welchen Anlässen arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat; die Kartei kann automatisiert geführt werden.

Des Weiteren müssen Sie beachten, dass Unterschiede zwischen der arbeitsmedizinischen Vorsorge und der Eignungsuntersuchung bestehen. Beide beruhen auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und haben dementsprechend verschiedene Rechtsfolgen. Mehr dazu erfahren Sie in einem späteren Abschnitt.

Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgen – was ist was?

	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge	Wunschvorsorge
Wann?	• bei besonderen Gefährdungen der Arbeitnehmer • vor Aufnahme der Tätigkeit; dann in regelmäßigen Abständen	• bei bestimmten gefährlichen Tätigkeiten und tätigkeitsbedingten Erkrankungen • Angebot vor Aufnahme der Tätigkeit; dann in regelmäßigen Abständen	• auf Wunsch des Beschäftigten für alle Tätigkeiten • Ausnahme: Gesundheitsschaden ist für entsprechende Tätigkeit nicht zu erwarten
Rechtliche Grundlage	<u>§ 4 ArbMedVV</u> • Beschäftigte: Verpflichtung zur Wahrnehmung der Vorsorgetermine • Körperliche oder klinische Untersuchungen nur mit Einwilligung • Geldstrafen für Arbeitgeber, wenn Vorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst wurden	<u>§ 5 ArbMedVV</u> • Beschäftigte: Teilnahme ist freiwillig • ehemalige Beschäftigte: Angebot nachgehender Vorsorge, wenn Gesundheitsstörungen auftreten könnten (ebenfalls freiwillig) • Geldstrafen für Arbeitgeber, wenn Vorsorgen nicht oder nicht rechtzeitig angeboten wurden	<u>§ 5a ArbMedVV</u> • muss von Arbeitgeber gewährleistet werden, außer Ausnahme siehe oben • Arbeitnehmer muss bei Wunsch selbst aktiv werden; Recht zum Nachfragen bei Betriebsarzt
Beispiele	• Umgang mit Gefahrstoffen • Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen (Hitze, Kälte, Lärm, Vibration) • Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 2 & 3	• Bildschirmarbeit (Belastung der Augen und der Körperhaltung)	• psychische Beschwerden/Ängste vor Konfliktsituationen • Beschwerden durch Tragen von PSA (z. B. Schuhe)

Wichtig: Zwar sind Beispiele aufgelistet, jedoch können bestimmte Vorsorgen auch abhängig von Tätigkeit und entsprechender Gefährdungsbeurteilung in eine andere Art der Vorsorge eingestuft werden.

Die Eignungsuntersuchung – ein wichtiger Sonderfall

Obwohl auch die Eignungsuntersuchung oft im gleichen Satz fällt, ist sie **kein** Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Der wichtige Unterschied besteht im jeweiligen Ziel. Während die **Vorsorgen** zur frühzeitigen **Erkennung und Verhütung** von arbeitsbedingten Erkrankungen bei Arbeitnehmer dient, werden bei der **Eignungsuntersuchung** die gesundheitlichen **Voraussetzungen** für eine Arbeitstätigkeit geprüft. Die kann zum Beispiel bei der Bewerbung oder der Aufnahme von neuen Tätigkeiten relevant sein.

Bei der Eignungsuntersuchung werden sowohl **physische als auch psychische Voraussetzungen** untersucht. Ziel ist dabei auf lange Sicht der Schutz von Dritten. Beispielsweise müssen Berufspiloten entsprechende Untersuchungen durchführen, um das Leben der Passagiere bestmöglich zu schützen.

Hinweis:

Gemäß [§ 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes \(JArbSchG\)](#) dürfen Minderjährige nur beschäftigt werden, wenn die Bescheinigung einer ärztlichen Erstuntersuchung vorliegt. Diese Pflicht entfällt jedoch, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung **oder** eine leichte Arbeit mit einer Beschäftigungsdauer unter 2 Monaten handelt.

Die Befunde aus der Eignungsuntersuchung unterliegen der ärztlichen **Schweigepflicht**. Dem (potentiellen) Arbeitgeber wird lediglich die Bestätigung oder Ablehnung zur Tauglichkeit vorgelegt. Die Durchführung kann außerdem nur mit der **Einwilligung** des Betroffenen stattfinden. Wird sie abgelehnt, muss der Beschäftigte oder Bewerber jedoch die Konsequenzen (z. B. Ablehnung einer Bewerbung) tragen.

Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Sie kennen nun die Grundlagen und verschiedene Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorgen. Doch es bleibt die Frage offen, wie genau Sie diese richtig planen und durchführen. Dazu sollten Sie im ersten Schritt die **Verantwortlichkeiten** festlegen, um einen reibungslosen Ablauf zu garantieren:

Verantwortlichkeiten und Rollen

Der **Arbeitgeber** ist für die Veranlassung von arbeitsmedizinischen Vorsorgen im Unternehmen verantwortlich. Dabei hat er sowohl ein **Veranlassungsrecht** (bspw. bei Eignungsuntersuchungen) als auch eine **Veranlassungspflicht** (bspw. bei Pflichtvorsorgen).

Die **Arbeitnehmer** haben bei Pflichtvorsorgen eine **Mitwirkungspflicht**. Da Angebotsvorsorgen auf freiwilliger Teilnahme basieren, gilt hier nur das **Wahrnehmungsrecht**. Bei der Durchführung von klinischen oder körperlichen Vorsorgen, so wie für die Weitergabe persönlicher Gesundheitsdaten an den Arbeitgeber ist eine freiwillige Zustimmung durch den Arbeitnehmer nötig.

Die **Fachärzte für Arbeitsmedizin** oder Ärzte mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin sind für die Durchführung der Vorsorgen zuständig und nehmen eine **beratende Rolle** bei der Gefährdungsbeurteilung ein. Die untersuchenden Ärzte müssen Auskunft über die Arbeitsplätze und alle relevanten Gefährdungsbeurteilungen sowie Zugang zu den Arbeitsplätzen erhalten.

Achtung: Schutz von Gesundheitsdaten

Bei arbeitsmedizinischen Vorsorgen handelt es sich aufgrund der Vielzahl an gesammelten persönlichen Daten um einen sehr sensiblen Bereich. Nicht nur die Durchführung von körperlichen oder klinischen Vorsorgen bedarf einer freiwilligen Zustimmung der Beschäftigten. Auch das Weiterleiten der Auswertungen muss vorher mit allen Beteiligten abgesprochen werden.

Man spricht hier von der **informationellen Selbstbestimmung** der Beschäftigten. Diese Einwilligungen sind aus datenschutzrechtlicher Sicht nur auf freiwilliger Basis zu geben.

Letztendlich besteht gemäß des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) eine entsprechende Transparenz gegenüber dem **Betriebsrat** (§ 80). Dieser verfügt über **Überwachungs- und sogar Mitbestimmungsrechte**. Zu den Überwachungsrechten gehören u. a. die Durchführung der Pflichtvorsorgen, die Nachvollziehbarkeit der Angebotsvorsorgen und deren Effektivität (bspw. durch Statistiken und Reportings) sowie die Überwachung der Übermittlung von Wunschvorsorgen.

Ablauf der Arbeitsmedizinischen Vorsorge

Der spezifische Ablauf der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist stark abhängig von dem Arbeitsumfeld, den Tätigkeiten und den Mitarbeitenden Ihres Unternehmens. Grundlegend müssen jedoch folgende Schritte befolgt werden:

1. **Vorbereitung:**

Zunächst müssen Sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, um eventuelle Gesundheitsrisiken für Mitarbeitende zu erkennen. Aus diesen leiten Sie weitere Maßnahmen ab, wie zum Beispiel die Vorsorgen.

2. **Organisation:**

Die Durchführung muss geplant werden. Ziehen Sie einen Betriebsarzt hinzu und legen Sie Termine für ihre Angestellten fest.

3. **Durchführung:**

Der Arzt führt die Vorsorgen der Mitarbeitenden durch und klärt das Ergebnis und weitere Vorgehen im jeweils anschließenden Gespräch mit dem Angestellten.

4. **Wiederholung:**

Die Schritte 1-3 sollten in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Der Zeitraum ist von verschiedenen Faktoren abhängig und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ∞ festgelegt.

Herausforderungen im Gesundheitsschutz digital meistern

Auch, wenn Sie nun einen Überblick über die arbeitsmedizinische Vorsorge haben: die Umsetzung bringt trotzdem viele Herausforderungen mit sich. Wie so viele Bereiche des Arbeitsschutzes ist auch die Vorsorge mit **hohem Aufwand** verbunden.

Große Zeitfresser sind die Organisation und Terminvergabe. Welcher Mitarbeiter braucht welche Pflichtvorsorge? Welche Fristen müssen erfüllt werden? Wie können Sie die Angebotsvorsorge effektiv abfragen, ohne alle Mitarbeitenden einzeln anzuschreiben? Vor allem bei Unternehmen mit Schichtarbeit oder verschiedenen dezentralen Standorten wird die Aufgabe zum Mammutprojekt.

Was passieren kann, wenn Sie den Überblick verlieren, haben Sie bereits erfahren: Es kann zu Strafen kommen. Werden Vorsorgen nicht rechtzeitig oder gar nicht angeboten, müssen Sie mit **Geldstrafen** rechnen. Wenn Sie den Gesundheitsschutz nicht vollständig im Griff haben, setzen Sie Ihre Mitarbeitenden dem erhöhten **Risiko für Gesundheitsschäden** aus. Nicht zuletzt schadet so ein Vorfall jedoch auch dem Image Ihres Unternehmens – sowohl gegenüber den Mitarbeitenden, als auch den Stakeholdern.

Eine Software für Ihre Vorsorgeplanung

Glücklicherweise existieren Lösungen, die Ihnen helfen, diese Situation zu verhindern! Indem sie die Planung erleichtert und Überblick über Fristen und Termine gibt, kann eine entsprechende Software Sie bestmöglich bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge unterstützen.

Wie genau kann so etwas aussehen? Nehmen wir als Beispiel die Software-Lösung **iManSys**. Diese bietet im Bereich Arbeitsmedizin unter anderem folgende Vorteile:

-  **Einfache Übersicht:** Durch die zentrale Erfassung behalten Sie den Überblick über alle Fristen und Termine für die Vorsorgen – inklusive automatischer Updates!
-  **Intuitive Terminbuchung:** Mitarbeiter einzeln und mühevoll anschreiben ist Geschichte – in der Software können Sie Zeitslots festlegen, welche die Mitarbeitenden sich selbstständig auswählen können!
-  **Automatische Erinnerungen:** Wenn Mitarbeitende sich für oder gegen eine Angebotsvorsorge entscheiden müssen oder eine Vorsorge ansteht, werden sie per Mail informiert – ganz automatisch!

Tipp: Ihre individuelle Rundum-Lösung

Da zur Erfüllung der Vorsorge-Pflichten neben der Planung und Durchführung der Vorsorgen auch Gefährdungsbeurteilungen und die entsprechende Maßnahmenableitung zählen, bietet sich eine vielseitige Software-Lösung an. iManSys unterstützt Sie auch bei den genannten Aspekten – und vielen mehr!

Der Einsatz einer Software-Lösung schenkt Ihnen **Flexibilität** und senkt den Verwaltungsaufwand deutlich. Wenn Sie auf eine solche Unterstützung setzen, erleichtert sie nicht nur das Erfüllen gesetzlicher Pflichten, sondern senkt den Verwaltungsaufwand deutlich – Sie gewinnen Sicherheit und wertvolle Zeit! Schauen Sie bei Interesse gerne auf unserer Website vorbei und erfahren Sie mehr zum [digitalen Gesundheitsschutz mit iManSys](#).

Zusammenfassung

In diesem Whitepaper haben Sie erfahren...

- ⚠ ...was die Grundlagen der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind.
- ⚠ ...welche Unterschiede zwischen Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgen existieren.
- ⚠ ...wie Sie die arbeitsmedizinische Vorsorge planen und wie diese abläuft.
- ⚠ ...wie Sie das Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen digitalisieren.





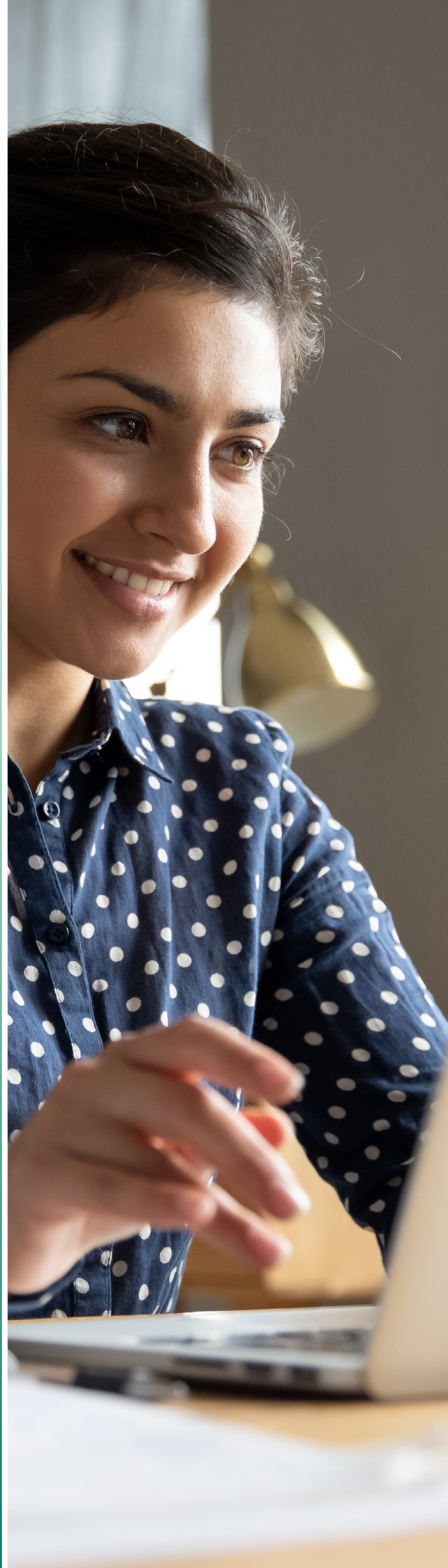
iManSys®

Make everyone count.

Zeit für mehr Wissen!

Sie möchten Ihr Wissen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ausbauen? Dann empfehlen wir Ihnen, sich die kostenlose Aufzeichnung unseres **Webinars** zum Thema Arbeitsmedizin anzusehen!

Jetzt Wissen sichern!



*Der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber wird
im Text das generische Maskulinum verwendet – gemeint
sind damit immer alle Geschlechter.*



© domeba GmbH

phone: +49 (0)371 4002080 | fax: +49 (0)371 4002081 | mail: info@domeba.de | web: www.domeba.com

Geschäftsführer / CEO: Dipl.-Ing. Matthias Domes
Registergericht / register court: Amtsgericht Chemnitz – HRB 27402 | USt-IdNr. / VAT no.: DE283059020

Redaktion, Konzept & Design: Lena Reuter & Sascha Gerlach



www.imansys.com